



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

029025

85-04-30

*A.N. (40-51)* DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 7 1 9 1

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

02902-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Enterie <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25771-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au
85-07-11		85-07-12		85-05-01	87-04-30
					Nombre de salariés régis par la convention collective
					150

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs en chaussures de Mtl Inc (AFF. à la C.S.D.)</b> 2235 rue Sherbrooke est Montréal, Québec H2K 1E2	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Chaussures Maxime</b> <b>Division de chaussures Kinney du Canada Limitée</b> 45550 Fullum Montréal, Québec H2G 2H4 <i>352-2455</i> 274-5676
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Stikeman Elliott</b> Att: A. Edward Aust 1155 Dorchester Ouest ste 3900 Montréal, Québec H3B 3V2	Région <u>06-06</u> Activité <u>1740(5)</u> Affiliation <u>9</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

**Remarques**

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Chaussures Kinney du Canada Ltée Division chaussures Maxime Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	85-07-26

Pour renseignements:
  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

25771-01 (466-04) 2902-5

3141 01 01



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

CHAUSSURES MAXINE,  
DIVISION DE CHAUSSURES KINNEY DU CANADA LIMITEE

Ci-après appelée "l'employeur"

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
EN CHAUSSURES  
DE MONTRÉAL INC.

Ci-après appelé "le syndicat"

1er mai 1985 au 30 avril 1987

## TABLE DES MATIERES

Article	Page	
1	Objet	1
2	Reconnaissance et champ d'application	1
3	Définitions	1
4	Responsabilités de la direction	2
5	Sécurité syndicale	3
6	Retenue syndicale	3
7	Représentants du syndicat	4
8	Procédure de règlement de griefs et arbitrage	5
9	Congédiement et discipline	8
10	Affichage d'avis	8
11	Ancienneté	9
12	Promotions et mutations	14
13	Congés sans solde	17
14	Paie et salaires	18
15	Heures et semaines de travail	20
16	Travail supplémentaire	22
17	Congés fériés et payés	23
18	Congés sociaux	24
19	Vacances	27
20	Travail à domicile	26
21	Changements technologiques	26
22	Changements dans les taux de rémunération	28
23	Sécurité et santé des salariés	31
24	Assurance groupe	31
25	Prime d'ancienneté	32
26	Durée de la convention	33
	Annexe "A"	34
	Entente intervenue	39
	Prime au rendement	39
	Liste d'ancienneté des employés	39
	Annexe "B"	
	Annexe "C"	

ARTICLE 1

OBJET

- 1.01 Le but de cette convention est le maintien des relations harmonieuses entre l'employeur et ses salariés représentés par le syndicat, la détermination de conditions de travail, le règlement des mécontentes et des griefs.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 Conformément au certificat d'accréditation syndicale émis par le Commissaire Enquêteur du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, l'employeur reconnaît le syndicat comme agent négociateur de tous les salariés visés par ledit certificat, tel qu'annexé à la présente convention.
- 2.02 Aucune tâche comprise dans l'unité de négociation ne doit être exécutée par des personnes exclues de l'unité de négociation si cela a pour effet de créer des mises à pied ou une pénurie de travail ou d'empêcher le rappel d'une personne incluse dans l'unité de négociation.

ARTICLE 3

DÉFINITIONS

- 3.01 Les mots "salariés" ou "salarié" partout où ils sont mentionnés à la présente convention désignent un ou des salariés de l'unité de négociation.
- 3.02 Quant le pronom masculin est mentionné à la présente convention, il désigne et comprend le

pronom féminin quand le contexte s'y applique.

- 3.03 Le mot grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

ARTICLE 4                    RESPONSABILITÉES DE LA DIRECTION

- 4.01 L'employeur conserve son droit d'exercer ses fonctions régulières et normales de direction, sauf si limité par des stipulations expresses de la présente convention.

- 4.02 Comme exemple des droits et responsabilités de la direction, sans que cette énumération soit limitative, l'employeur conserve les suivants: celui de fixer le nombre et l'emplacement de ses établissements; de décider du genre et de l'étendue de la surveillance nécessaire, de la quantité et de la nature de son outillage mécanique et technique; d'élaborer les méthodes, les formalités et les normes régissant son exploitation, de fixer le programme d'exploitation; de choisir, de se procurer, de créer et de monter l'outillage qui doit être installé dans ses établissements; de choisir et de diriger ses effectifs et d'en déterminer le nombre; ainsi que celui d'embaucher les employés, de les muter, de leur donner de l'avancement, de les mettre à la retraite ou de les suspendre ou congédier pour motif valable ou de les licencier faute de travail; de déterminer si un fonction ou opération doit être rémunérée à la pièce ou au taux horaire, d'établir tous

les taux à la pièce pour toute fonction ou opération; d'établir tout nouveau taux horaire pour toute nouvelle fonction ou opération; de convertir la rémunération pour une fonction ou opération soit au taux horaire, soit à la pièce et vice versa; sauf si limité par des stipulations expresses de la présente convention.

ARTICLE 5                    SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01                    Tout salarié, visé par l'accréditation, doit adhérer et demeurer membre en règle du syndicat comme condition du maintien de son emploi pour la durée de la convention.
- 5.02                    Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat dès les quarante-cinq (45) jours de travail à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.
- 5.03                    Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'aurait éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article 6.

ARTICLE 6                    RETENUE SYNDICALE

- 6.01                    L'employeur retient sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale fixée par le syndicat. Pour les nouveaux salariés, dès leur embauchage, l'employeur devra appliquer l'article 47 du Code du Travail.

- 6.02 Ces cotisations syndicales sont remises au trésorier du Syndicat avant le 15 du mois suivant.
- 6.03 L'employeur transmet au syndicat une (1) fois par mois un rapport indiquant les noms, adresses et classifications de tout salarié congédié ou mis à pied et de tous les salariés nouvellement embauchés et la liste des salariés cotisés ainsi que les montants des cotisations.
- 6.04 A la fin de chaque période trimestrielle, l'employeur transmet au syndicat une liste indiquant la moyenne de ses revenus horaires de chaque salarié pour la période.

ARTICLE 7

REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT

- 7.01 Le représentant extérieur du syndicat peut visiter l'usine durant les heures de travail après en avoir avisé par écrit l'employeur ou son représentant qui ne peut refuser sans motif valable.
- 7.02 Le syndicat peut désigner pour le représenter auprès de l'employeur en cas de grief, un délégué syndical pour chacun des départements de l'usine. Chaque délégué syndical a juridiction dans le département pour lequel il est nommé pour les griefs provenant de ce département. Le syndicat doit aviser l'employeur par écrit des noms de chaque délégué de département.

7.03 Dans le cas d'absence du délégué de département pour quelque raison que ce soit, à n'importe quel stade de la procédure de grief, le président de la section syndicale ou tout représentant autorisé, le remplace avec tous les droits qui lui sont reconnus à la présente convention.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

8.01 Dans les cas de griefs l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

8.02 Tout salarié doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. Si le salarié le désire, il peut être accompagné par son délégué de département pour la rencontre avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

8.03 Le syndicat soumet le grief au gérant du personnel ou son représentant autorisé, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle. Ce délai est de rigueur. L'employeur doit rendre sa décision par écrit, au syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent immédiatement la rencontre.

8.04 Si, après la procédure ci-dessus décrite, le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante, le syndicat peut en appeler au gérant général ou son représentant autorisé. Tel appel doit

être déposé dans les cinq (5) jours ouvrables de la réponse de l'employeur prévue à l'article 8.03, faute de quoi le grief est réputé avoir été abandonné. Lors du dépôt de cet appel, le délégué du département du salarié concerné et le représentant extérieur du syndicat ont le droit d'être présents. Le gérant général ou son représentant autorisé doit répondre dans les cinq (5) jours ouvrables de l'appel écrit.

- 8.05 Si le syndicat conteste la décision du gérant général ou si aucune décision n'est communiquée dans le délai fixé, le syndicat peut alors soumettre le grief à l'arbitrage, à la condition que la demande d'arbitrage soit faite par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision, faute de quoi, le grief est considéré comme abandonné.
- 8.06 L'employeur et le syndicat peuvent, par entente écrite, déroger à la présente procédure.
- 8.07 Lorsqu'un grief n'est pas réglé par la procédure régulière de grief, il est soumis à un arbitre convenu entre les parties, ou à défaut d'entente, à un arbitre nommé en vertu des dispositions du Code du Travail, à la condition que le Syndicat demande l'arbitrage dans les délais et suivant la procédure ci-dessus décrite.
- 8.08 L'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou réduire une réprimande, une suspension ou un renvoi, ou ordonner la

réinstallation du salarié dans tous ses droits au poste qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner ailleurs.

- 8.09 Lors de l'arbitrage d'un grief l'arbitre n'a pas juridiction pour modifier, ajouter ou soustraire l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective.
- 8.10 Les frais de déplacement et de séjour et les honoraires de l'arbitre, s'il y a lieu, sont payés à part égale par l'employeur et le syndicat. Les autres frais sont à la charge respective des parties.
- 8.11 Lorsque le syndicat, ou plusieurs salariés ayant un intérêt commun, se plaint qu'il y ait eu violation d'une stipulation expresse de la convention affectant plusieurs salariés, le syndicat par ses représentants autorisés peut déposer un grief suivant la procédure établies aux alinéas 8.03 et suivants de cet article.
- 8.12 Le délégué du département reçoit pour son temps perdu, pour toute discussion survenant pendant les heures de travail, lorsque convoqué par le représentant autorisé de l'employeur, concernant toute mésentente ou grief, le taux équivalent à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédent.

ARTICLE 9

CONGEDIEMENT ET DISCIPLINE

9.01

L'employeur a le droit de congédier, de suspendre, rétrograder ou discipliner un salarié pour juste cause. Le syndicat peut, si le salarié a complété sa période de probation, déposer un grief se plaignant du congédiement ou des mesures disciplinaires, à la condition qu'il le fasse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de l'avis au salarié. Si le syndicat désire faire arbitrer le grief, la demande d'arbitrage doit être faite dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de l'avis au salarié, faute de quoi le syndicat et le salarié sont réputés avoir renoncé à l'arbitrage. En cas d'arbitrage, l'employeur a le fardeau de la preuve.

9.02

Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après neuf (9) mois de commission.

ARTICLE 10

AFFICHAGE D'AVIS

10.01

Le syndicat peut afficher sur son tableau:

1. Tout avis de convocation d'assemblée du syndicat, signé par un représentant autorisé du syndicat, selon la formule convenue entre les parties.
2. Tout autre document signé par un représentant autorisé du syndicat et préalablement soumis à la personne en charge du personnel pour son approbation.
3. Les documents ainsi affichés ne devront contenir aucun propos dirigé contre les

parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 11

ANCIENNETÉ

- 11.01 Le salarié jouira de son droit d'ancienneté après quarante-cinq (45) jours de travail chez l'employeur, à compter du jour de son engagement. Durant cette période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail, le salarié n'a pas droit à la procédure de grief pour tout cas de mesure disciplinaire, suspension ou congédiement.
- 11.02 L'ancienneté générale est la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'employeur.
- 11.03 L'ancienneté départementale est la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'employeur dans un des départements suivants:
- a) Montage
  - b) Taillage
  - c) Semelle
  - d) Finition
  - e) Préfittage
  - f) Fittage
  - g) Expédition
- 11.04 Si une mise à pied doit durer plus de quinze (15) jours ouvrables, l'employeur convient de donner aux employés affectés par une telle mise à pied un préavis d'au moins trois (3) jours. Dans le cas d'une mise à pied de moins

de quinze (15) jours ouvrables, l'employeur donnera un avis d'au moins quatre (4) heures.

11.05

Si l'employeur doit faire des mises à pied dans un ou plusieurs départements, il suivra la procédure suivantes:

- a) si la mise à pied doit durer deux (2) jours ouvrable ou moins, l'employeur procédera par ancienneté à l'intérieur de chaque opération.
- b) si la mise à pied doit durer plus de deux (2) jours ouvrables, l'employeur procédera en suivant l'ordre d'ancienneté départementale, sous réserve que les employés les plus anciens puissent remplir les exigences normales des tâches requises.

11.06

Dans les départements de pré-fittage et fittage, aucun salarié qui travaille à la machine à coudre ne peut déplacer un salarié qui ne travaille pas à telle machine et vice versa.

11.07

En cas de mise à pied due à un manque d'ouvrage, tout salarié qui déplace un autre est payé le salaire qui correspond au nouveau poste.

Un salarié affecté par une mise à pied dans sa classification et qui est invité par l'employeur à travailler dans une classification immédiatement inférieure à la sienne et où il y a du travail sans y déplacer

un autre employé, conserve le salaire de sa classification pour le temps où l'employeur le requiert à cet endroit.

- 11.08 Si l'automatisation touche une ou plusieurs opérations, les règles d'ancienneté édictées dans les articles précédents s'appliqueront.
- 11.09 Les noms des salariés effectivement mis à pied pour une durée indéfinie sont inscrits sur une liste par l'employeur dont copie est remise au syndicat sur demande raisonnable. L'employeur rappelle les salariés par ordre d'ancienneté départementale. Le salarié doit donner son adresse exacte afin d'être rappelé et de ne pas perdre son droit d'ancienneté par défaut en vertu de l'article 11.11, paragraphe d).
- 11.10 Le salarié conserve et accumule son ancienneté:
- a) lorsqu'il est absent pour cause de mise à pied pendant une période égale à la durée de son service avec l'employeur, avec un maximum de seize (16) mois.
  - b) lorsqu'il est absent pour cause de maladie ou accident pendant une période égale à la durée de son service avec l'employeur, avec un maximum de dix-neuf (19) mois. Les parties pourront cependant, de consentement mutuel convenir par écrit d'un délai additionnel.

11.11

Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) si le salarié quitte lui-même le service de l'employeur, ou s'il est l'objet d'un renvoi justifié;
- b) s'il s'absente de son travail pendant trois (3) jours consécutifs sans avoir, au préalable, avisé l'employeur à moins qu'il ait une raison jugée valable par l'employeur.
- c) s'il est mis à pied pour manque d'ouvrage pour une période de plus que la durée de son service avec l'employeur avec un maximum de seize (16) mois.
- d) dans le cas d'un rappel au travail à la suite d'une mise à pied, si le salarié fait défaut de reprendre son travail dans les sept (7) jours qui suivent un avis le rappelant, qui devra être adressé par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, à moins que le salarié n'apporte des raisons jugées valables par l'employeur;
- e) s'il est absent pour maladie ou accident pour une période égale à ou plus que la durée de son service avec l'employeur, avec un maximum de dix-neuf (19) mois. Les parties pourront, cependant de consentement mutuel, convenir par écrit d'un délai additionnel.

11.12 Une liste des salariés sera donnée au syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et à tous les ans par la suite, comportant les mentions suivantes:

- a) le numéro de poinçon
- b) le nom;
- c) la date d'entrée;
- d) l'opération et la date d'entrée;
- e) la date d'une nouvelle opération;
- f) le département et la date d'entrée.

La liste est affichée pendant quinze (15) jours sur le tableau du syndicat et livrée au syndicat en même temps. Cette liste devient officielle et incontestable trente (30) jours après le premier jour de son affichage.

11.13 Quand un salarié ayant de l'ancienneté est nommé à un poste de travail exclu de l'unité de négociation, son ancienneté continue de s'accroître pour une durée d'une (1) année au service de l'employeur.

Le salarié promu conserve son ancienneté accumulée dans l'unité de négociation avant sa promotion.

Au cours de la période d'essai de douze (12) mois, le salarié pourra retourner au département duquel il fut promu avec tous ses droits et privilèges que la convention lui confère.

Si, le même salarié désire revenir dans l'unité de négociation après une période de

douze (12) mois hors de l'unité de négociation il devra attendre qu'un poste soit vacant ou créé dans son ancien département.

ARTICLE 12

PROMOTIONS ET MUTATIONS

12.01

Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché durant une période de cinq (5) jours ouvrables.

Cependant, cette clause ne s'applique pas lors de l'absence d'un employé due à la maladie, accident, congés prévus par la convention, accident de travail ou en congé de maternité où la Compagnie établira une nouvelle ligne de chaussures pour quinze (15) jours ouvrables ou moins.

Il est entendu que si l'absence devient permanente le poste est affiché et que les exigences normales de la tâche ne peut inclure le fait que l'employé a déjà fait le travail.

12.02

Cependant, pendant la période d'affichage, et jusqu'à la nomination d'un titulaire, l'employeur peut combler temporairement ledit poste. L'employeur doit nommer le nouveau titulaire dans les dix (10) jours ouvrables de la fin de l'affichage.

12.03

Quant l'employeur comble un poste vacant ou nouvellement créé, soit par promotion soit par mutation, il doit tenir compte des exigences normales de la tâche et de l'ancienneté générale des candidats.

- 12.04 La personne à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai de dix (10) jours ouvrables. Si elle désire réintégrer son ancien poste à l'intérieur de ce délai, elle peut le faire. Pendant la période d'essai, le salarié est rémunéré au taux de sa dernière classification. Cependant, si le salarié atteint son taux à la pièce à l'intérieur de la période prévue ci-haut, il recevra le taux/pièce applicable. Le salarié visé au présent article n'a droit au taux de sa nouvelle classification qu'à compter du onzième (11e) jour ouvrable, sous réserve de satisfaire d'abord à l'exigence prévue à l'article 14.05.
- 12.05 Tout poste qui devient vacant par suite d'une promotion ou transfert en vertu de cet article n'est pas sujet à l'affichage. Cependant, l'employeur consultera le syndicat pour le choix du salarié qui remplacera le salarié promu.
- 12.06 Les alinéas 12.01 et 12.05 ne s'appliquent pas aux postes temporaires dépourvus d'un titulaire ni aux postes à la machine à coudre.
- 12.07 Si un salarié est muté temporairement d'une opération à une autre à la demande de l'employeur, lorsqu'il y a du travail pour la ou les opérations où il travaille régulièrement, il reçoit comme rémunération le taux équivalent à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente. Plus les augmentations sur le

taux horaire négociées et payables (i.e. taux moyen plus augmentation sur le taux horaire).

12.08 Si un salarié est muté temporairement, à sa demande, ou suite à l'application de l'article 11.08, il reçoit comme rémunération le taux applicable à l'opération où il a été muté.

12.09 Un salarié peut être muté temporairement à la demande de l'employeur parce qu'il y a une pénurie de travail pour la ou les opérations où il travaille régulièrement ou un changement dans la production.

12.10 Lorsqu'un salarié est muté conformément à l'article 12.09, il reçoit comme rémunération:

- 1) le taux équivalent à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente pour les cinq (5) premiers jours qu'il travaille à la nouvelle opération;
- 2) ensuite le taux applicable à l'opération où il a été muté.

12.11 Le salarié qui est muté temporairement en conformité avec l'article 12.09 conserve son droit de retourner à son opération régulière quand il y aura du travail.

12.12 Un salarié qui refuse une mutation temporaire lorsque demandée par l'Employeur, conserve son droit de retourner à son opération régulière quand il y a du travail.

- 12.13 Toute mutation permanente doit être faite en conformité avec l'article 12.03.
- 12.14 Nonobstant les dispositions de cet article, le salarié qui jouit de l'ancienneté et qui peut remplir les exigences normales de la tâche, a préférence sur une personne de l'extérieur pour combler une vacance créée à la suite d'une promotion ou mutation.

ARTICLE 13      CONGÉS SANS SOLDE

- 13.01 Le délégué officiel du Syndicat peut, sur demande écrite du syndicat faite cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail pour assister aux assemblées plénières de la C.S.D., et aux congrès du Bureau Fédéral de la Fédération Nationale du Vêtement.
- 13.02 Le syndicat n'a droit qu'à deux (2) délégués par assemblée ou congrès susmentionné mais jamais plus qu'un (1) par département.
- 13.03 Tout salarié appelé par le Syndicat, la Fédération ou la C.S.D., à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente conserve son ancienneté pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Si le salarié ne reprend pas son poste avant l'expiration des douze (12) mois, il perd et son ancienneté
- 13.04 <sup>et son emploi.</sup> L'employeur accorde au salarié deux (2) semaines de congé sans solde à l'occasion de son mariage à la condition que le salarié en

fasse la demande par écrit au surintendant d'usine deux (2) mois à l'avance.

13.05 Un congé autorisé peut être accordé à tout salarié pour raison légitime jugée acceptable par l'employeur. Dans tel cas, une copie conforme de l'autorisation d'absence doit être transmise au syndicat.

13.06 Tous les congés accordés en vertu de cet article sont sans solde.

ARTICLE 14      PAIE ET SALAIRES

14.01 Le salaire est distribué en monnaie légale ou par chèque selon le régime établi par l'employeur.

14.02 Le talon de paie indiquera:

- le nombre d'heures régulières;
- le nombre d'heures supplémentaires;
- le taux horaire régulier en vigueur comprenant l'augmentation;
- le montant total du boni;
- le total de la paie;
- chacune des déductions et retenues faites et le montant net.

14.03 Si un salarié n'a pas de taux horaire moyen parce qu'il n'était pas au travail le trimestre précédent, le dernier taux horaire moyen qui lui fut applicable servira pour fins de calcul lorsque nécessaire en vertu de la convention collective.

- 14.04 Pour tout salarié à l'heure nouvellement engagé, sa progression vers l'échelle des classifications (Annexe "A") sera l'échelle de progression à l'Annexe "B".
- 14.05 Un employé qui obtient un nouveau poste alors qu'il n'a pas encore complété la période de progression prévue à l'Annexe "B", doit compléter ladite période de progression avant d'avoir droit au taux de sa nouvelle classification.
- 14.06 S'il y a rappel au travail alors que le salarié a quitté l'établissement, il a droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire pour chaque rappel au taux équivalant à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente.
- 14.07 Lorsqu'il y a manque de matériel, bris de machine ou panne, le salaire sera payé selon son taux horaire pour sa classification.
- Lorsqu'une panne se produit dans l'usine qui dure plus de trente (30) minutes, tout salarié qui n'est pas muté temporairement par l'employeur et qui est requis de demeurer à la disposition de l'employeur à l'usine, recevra comme salaire le taux équivalant à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente pour les heures d'attente, si à l'expiration des trente (30) premières minutes, l'employeur requiert que le salarié demeure sur les lieux.

14.08 Le salarié qui se présente au travail tel que cédulé et qui n'a pas reçu d'avis contraire au préalable, a droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux équivalant à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente, s'il n'y a pas de travail à faire. Cette clause ne s'applique pas s'il n'a pas reçu d'avis à cause de son absence la journée précédente ou si le manque de travail est dû à force majeure.

14.09 Le salarié qui, durant une journée de travail à différentes fonctions ou opérations, reçoit le taux de la fonction ou opération la mieux rémunérée pour sa journée de travail à condition qu'il occupe cette fonction ou opération l'équivalent d'un minimum de deux (2) heures de travail.

ARTICLE 15 HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL

15.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi, de 7.30 heures a.m. à 4.30 heures p.m.

Les parties peuvent par entente mutuelle convenir d'un horaire différent pour la période estivale.

15.02 Nonobstant les dispositions du paragraphe 15.01 lorsque l'employeur décide, afin d'améliorer l'efficacité et la production, d'établir des équipes de travail en rotation,

il doit rencontrer le syndicat pour négocier la cédule de travail des salariés qui doivent faire la rotation. Aucune cédule de travail ne doit être établie pour fin de semaine, sauf si requis par les exigences de la production.

15.03 La prime de quart pour les salariés de soir et de nuit est de quarante cents (\$0.40) l'heure.

15.04 Les alinéas 15.02 et 15.03 ne doivent pas être interprétés comme une obligation pour l'employeur de fournir un minimum d'ouvrage par jour, par semaine, par mois ou par année.

15.05 Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure.

15.06 Le salarié a droit à deux (2) période de repos de quinze (15) minutes par journée de travail à être cédulées par l'employeur.

De plus, le salarié peut cesser le travail d'opération cinq (5) minutes avant l'heure du dîner, soit à 11.55 heures, de même que cinq (5) minutes avant le départ de l'après-midi, soit à 16.25 heures. Dans le cas où le départ de l'après midi est à une heure autre que 16.30, les salariés auront droit aux cinq (5) minutes mentionnées.

De plus, le salarié pourra poinçonner sa carte après les heures où il peut cesser de travailler.

15.07 Aucun travail ne doit être effectué par aucun salarié sans l'autorisation du surintendant de

l'usine durant ces périodes de repos et de repas.

ARTICLE 16

TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

16.01

Tout travail fait en plus de la semaine régulière et de la journée régulière et approuvé par le supérieur immédiat est considéré comme temps supplémentaire.

16.02

Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:

1. au taux et demi du taux horaire ou à la pièce selon le cas;
2. au taux double du taux horaire ou à la pièce selon le cas, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié.

16.03

Le travail supplémentaire est accompli de la façon suivante:

1. le salarié qui normalement occupe le poste;
2. si le salarié qui normalement occupe le poste est dans l'impossibilité de le faire, par ordre d'ancienneté parmi les salariés du poste;
3. le keyman;
4. au choix de l'employeur, en tenant compte de l'ancienneté départementale des employés capable de remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 17

CONGÉS FÉRIÉS ET PAYÉS

17.01 L'employeur convient de rémunérer les salariés à son service pour les congés suivants:

- Le Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- La Fête de la Reine
- La Saint-Jean Baptiste
- Le Jour du Canada
- La Fête du travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

17.02 Si une fête tombe un samedi ou un dimanche, elle est reportée au premier jour ouvrable suivant.

17.03 Pour avoir droit au jour chômé et payé, tout salarié doit avoir complété sa période d'essai et doit travailler le jour de travail qui précède immédiatement celui qui suit immédiatement le congé chômé et payé, exception faite des absences autorisées en vertu des articles 18, 13.01, 13.02 et 13.04.

Nonobstant l'exigence prévue au présent article, le salarié en mise à pied pour une durée inférieure à trente (30) jours ouvrables, aura droit au paiement de la fête.

Pour la période des congés de Noël et du Nouvel An, le salarié qui est en mise à pied

durant cette période depuis plus de soixante (60) jours et qui a travaillé un minimum de 1,000 heures durant l'année de calendrier en cours, aura droit au paiement de ces fêtes, lors de son retour au travail.

17.04 Pour chaque congé payé cédulé durant la période de vacances, le salarié aura droit à un (1) jour de vacances supplémentaire, sinon tel congé sera rémunéré en plus de la paie de vacances, tel que prévu au présent article.

17.05 L'indemnité payable aux salariés ayant droit aux jours de congé chômés et payés est l'équivalent d'une journée normale de travail, au taux équivalant à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente. Plus les augmentations sur le taux horaire négociées et payables (i.e. taux moyen plus augmentation sur le taux horaire). Cette clause ne s'applique qu'au premier trimestre de l'année.

ARTICLE 18            CONGÉS SOCIAUX

18.01 a) Lorsqu'un membre de la famille immédiate d'un salarié décède, soit la personne à laquelle il est marié ou la personne avec laquelle il vit maritalement, le père, la mère, le frère, la soeur, le fils ou la fille, le salarié aura droit à trois (3) jours de congé payés si nécessaire pour compenser les jours de travail cédulés perdus. Il peut aussi s'absenter pendant deux (2) autres jours à cette occasion mais sans salaire.

b) Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur, du grand-père ou de la grand-mère, le salarié affecté aura droit à une (1) journée de congé payé pour assister aux funérailles si le jour des funérailles est une journée de travail cédulée.

18.02 L'indemnité payable au salarié pour chaque jour de congé de deuil est la même que celle prévue pour les jours de congé chômés et payés à l'article 17.05.

18.03 Le salarié d'un an et plus de service avec l'employeur aura droit à un congé chômé et payé soit la veille de son mariage. Ce congé sera payé au taux moyen.

18.04 Le salarié d'un an et plus de service avec l'employeur aura droit à un congé chômé et payé lors de la naissance d'un enfant par son épouse. Ce congé sera payé au taux horaire stipulé dans la convention collective.

ARTICLE 19

VACANCES

19.01 Les salariés ont droit au régime de vacances annuelles suivant:

Ancienneté	Paie de vacances
0 à 3 ans incl.	4%
4 à 7 ans	6%
8 à 14 ans	8.5%
15 à 19 ans	9%
20 à 24 ans	9.5%
25 ans et plus	10%

19.02 L'employeur ferme ses portes pour fin de production durant trois (3) semaines chaque été, comprenant les deux (2) dernières semaines de juillet et la première semaine d'août. Le congé annuel de chaque salarié est pris durant cette période.

19.03 La période de service continu donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

ARTICLE 20 TRAVAIL A DOMICILE

20.01 Aucun travail à domicile ne doit être pratiqué sur aucune chaussure si cela a pour effet de créer des mises à pied ou d'empêcher le rappel d'un salarié ayant de l'ancienneté dans le ou les départements concernés. L'employeur informe le syndicat qu'il fait effectuer du travail à domicile au moins une semaine à l'avance, sauf exception.

ARTICLE 21 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

21.01 Si l'employeur décide d'effectuer un changement technologique qui a pour effet de modifier substantiellement une ou plusieurs opérations et/ou créer des nouvelles, exécutées par un ou plusieurs salariés, il doit en informer le syndicat trente (30) jours à l'avance.

21.02 Les parties doivent alors engager le dialogue concernant le ou les transferts à effectuer et

l'adaptation de la main-d'oeuvre aux nouvelles opérations.

- 21.03 Le salarié affecté par un changement technologique a, par ordre d'ancienneté, un premier choix sur l'une des fonctions ou opérations, nouvelles ou modifiées.
- 21.04 La période l'entraînement pour la fonction ou opération, nouvelle ou modifiée, pour tout salarié affecté par un changement technologique sera quinze (15) jours ouvrables consécutifs. Le salarié sera payé le plus élevé de son taux à la pièce ou son taux moyen.
- 21.05 Cependant, le salarié qui est muté suite à un changement technologique a, par ordre d'ancienneté, un premier choix sur tout autre poste vacant à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- S'il n'y a pas de poste vacant, le salarié affecté est mis à pied et pendant la période prévue à l'article 11.11 c), il a le droit d'appliquer sur un affichage de poste.
- 21.06 Le salarié ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté, dont l'emploi est terminé à cause d'un changement technologique, et qui n'a pas refusé un poste ailleurs dans l'usine ou qui ne s'est pas prévalu de l'option prévue à l'article 21.05, paragraphe 2, bénéficie d'une indemnité hebdomadaire de départ égale à une (1) semaine de revenus par année de service. L'indemnité hebdomadaire est

calculée à un taux équivalant à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente.

ARTICLE 22            CHANGEMENTS DANS LES TAUX DE RÉMUNÉRATION

A) DISPOSITIONS GÉNÉRALES

22.01            Le taux horaire pour chaque classification ne peut être réduit pendant la durée de la convention. Le salarié qui travaille à la pièce ne peut recevoir comme rémunération, pour les heures travaillées, un taux inférieur au taux horaire pour sa classification, dès qu'il l'a atteint par l'échelle de progression (Annexe "B").

22.02            Si un ou des taux à la pièce sont modifiés par l'employeur par suite de changements importants dans les méthodes de production ou dans l'introduction de nouveaux styles, la procédure suivante est adoptée.

22.03            L'employeur établit le ou les nouveaux taux et en informe le salarié et le syndicat. Une fois ce taux en vigueur, l'employeur doit accorder au salarié concerné une période d'essai de trois (3) jours ouvrables consécutifs durant laquelle le salarié sera rémunéré au taux moyen. Si le salarié ou le syndicat est d'avis que le nouveau taux est inadéquat ou erroné, il peut pendant la période d'essai ou dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'établissement du nouveau taux, déposer un grief qui doit être soumis conformément à la procédure prévue à la

présente convention. La décision a un effet rétroactif à la date d'introduction du nouveau taux à la pièce.

#### B) NOUVELLES FONCTIONS OU OPÉRATIONS

- 22.04 L'employeur a le droit de déterminer si une fonction ou opération nouvelle doit être rémunérée à la pièce ou au taux horaire et quel en sera le taux.
- 22.05 Tout nouveau taux établi en vertu du paragraphe 22.04 peut être contesté suivant la procédure de grief.

#### C) CONVERSION DE TAUX

- 22.06 L'Employeur peut convertir la rémunération établie pour une fonction ou opération du taux horaire au taux à la pièce ou vice versa.
- 22.07 Les nouveaux taux établis par l'Employeur suite à une conversion sont communiqués au Syndicat.
- 22.08 Après cet avis au Syndicat, l'Employeur soumet les nouveaux taux à une période d'essai de trente (30) jours de production.
- 22.09 Durant cette période d'essai, le salarié en cause est rémunéré à un taux qui n'est pas moins que la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente.
- 22.10 Après l'expiration de cette période d'essai, un grief contestant le ou les nouveau(x) taux

peut être déposé suivant la procédure de grief. En cas de grief, le Syndicat a accès à l'analyse de temps servant de base à la convention.

#### D) CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

22.11 Si l'employeur décide d'effectuer un changement technologique qui a pour effet de modifier substantiellement une ou plusieurs opérations et/ou créer des nouvelles, exécutées par un ou plusieurs salariés, il doit en informer le syndicat trente (30) jours à l'avance.

22.12 L'employeur établit le ou les taux de salaire horaire ou à la pièce pour les opérations nouvelles ou modifiées.

22.13 Ces taux sont alors soumis par l'employeur à une période d'essai de trente (30) jours de production. Durant cette période d'essai, le salarié en cause est rémunéré à un taux qui n'est pas moins que la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente.

22.14 Après l'expiration de cette période d'essai, un grief contestant le ou les nouveau(x) taux peut être déposé suivant la procédure de grief.

#### E) JURIDICTION DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE

22.15 En cas de grief soumis en vertu de cet article, le tribunal d'arbitrage a juridiction

pour ordonner le révision des taux et ce, rétroactivement à la fin de la période d'essai.

ARTICLE 23      SÉCURITÉ ET SANTÉ DES SALARIÉS

23 .01            L'employeur convient de continuer de prendre toutes les dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés durant les heures d'emploi et de maintenir dans l'usine, dans les endroits appropriés, des troussees de premiers soins et de se conformer à la loi et aux règlements concernant les établissements industriels et commerciaux et le syndicat convient de collaborer dans l'application de ce paragraphe.

23.02            Tout salarié victime d'accident au travail qui nécessite un acte médical peut, après autorisation de son contremaître, quitter son travail. Si l'accident est suffisamment sérieux pour le justifier, il a droit au salaire régulier d'une (1) journée normale de travail pour la journée où l'accident est survenu.

23.03            Les parties s'engagent à mettre sur pied un comité paritaire de santé et sécurité au travail.

ARTICLE 24      ASSURANCE GROUPE

24.01            L'employeur continue à contribuer à la moitié du coût d'assurance-groupe pour:

- 1) protection salariale couvrant l'absence du travail pour maladie ou accident équivalant aux deux tiers (2/3) du salaire du salarié jusqu'à concurrence de l'assurance-chômage, pour une période de quinze (15) semaines avec la possibilité d'une extension de quinze (15) semaines.
- 2) Assurance-vie de \$5,000.00.
- 3) Assurance pour mort accidentelle ou perte d'un membre de \$5,000.00.
- 4) Médical majeur et hospitalisation incluant lunettes, le tout sous réserve de la police d'assurance.

ARTICLE 25

PRIME D'ANCIENNETÉ

25.01

A compter du 20 décembre 1977, tout salarié ayant cinq (5) ans d'ancienneté au 1er décembre de l'année en cours, aura droit à une prime de 1% de son salaire gagné pour l'année en cours. Tout salarié ayant quinze (15) ans d'ancienneté au 1er décembre de l'année en cours aura droit à 2% de son salaire gagné pour ladite année. La prime sera payable entre le 1er et le 10 juillet de chaque année.

A compter du 1er juillet 1983, la prime d'ancienneté mentionnée au paragraphe ci-haut ne s'appliquera pas aux nouveaux salariés embauchés après le 1er juillet 1983 .

ARTICLE 26

DUREE DE LA CONVENTION

26.01

La présente convention collective est d'une durée de deux (2) ans, soit du 1er mai 1985 au 30 avril 1987.

SIGNEE A MONTREAL, ce 11 juillet 1985.

CHAUSSURES MAXINE,  
DIVISION DE CHAUSSURES KINNEY DU CANADA  
LIMITEE

Brady  
Guy Cantre

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN  
CHAUSSURES DE MONTREAL INC.

Serge Lavoie  
Hanna Bouché  
Paul Emile Veillevand  
Sisile Lescault  
Karel Postic  
Alfred

A N N E X E "A"

ÉCHELLE DE CLASSIFICATION ET SALAIRES

Pour la durée de la présente convention, les taux horaires et à la pièce sont modifiés de la façon suivante:

Taux horaires

1er mai 1986: augmentation - 3%

Taux à la pièce

1er mai 1986: augmentation - 3%

CLASSIFICATIONS

CLASSE TAILLAGE

1. - Tailler dessus en cuir
  - Tailleur d'échantillons
  - Tailleur réparages
2. - Tailleur dessus en matériel
  - Tailler doublure en cuir
3. - Tailler: doublure, antiglissant, faille, cotton, fibre, talonnette fause
4. - Tailler dans les retailles
  - Manutention, pliage

#### CLASSE SEMELLE

1. - Tailler: première, semelle (cuir)
2. - Tailler semelle en matériel
  - Scorer les talons
  - Trimer les lisses
3. - Tailler première en matériel
  - Poser trépointe (machine, main)
  - Mouler première
  - Assembler talon et plateforme à la semelle
  - Carder talon compensé - sabler arrière de semelle
  - Assembler semelle et talon
  - Préposé aux échantillons
4. - Rouler bord de semelle
  - Parer semelle (automatique)
  - Carder intérieur semelle
  - Cimenter (machine)
  - Brosser les semelles et talons
  - Examiner et sizer semelles
  - Inciser première
  - Poser bordure
  - Replier première enveloppée
  - Peinturer talon et semelle
  - Citer les talons compensés
5. - Tracer première
6. - Cimenter, teindre (main) appliquer "primer"
  - Inciser: semelles, plateforme
  - Trier semelles
  - Nettoyer semelles
  - Polir les talons compensés

#### CLASSE COUTURE ET PRÉ-COUTURE

2. - Poser corde française
  - Piquer et rogner (une opération)
  - Faire échantillons et réparation
  - Poser empeigne et pièce arrière fermée
  - Adler: type mocassin
  - Mettre sur doublure sans guide (souliers et sandales)
  - Préposé au distributeur
  - Piquer, rogner et poser antiglissant en une opération
3. - Assembler morceaux de dessus (machine à coudre)
  - Couture de fantaisies (sans guide)
  - Parer dessus, cuir
  - Poser antiglissant, fermeture éclair
  - Mettre sur doublure
  - Piquer pintuk
  - Replier main et machine T.C.F.C.M.
  - Oeillets automatiques
  - Zig Zag machine (dessus)
  - Préposé au réparation- échantillons
  - Machine à coudre avec guide (union spéciale)- matériel de dessus
  - Remplir corde française, collet

4. - Assembler doublure
  - Coudre les pièces, renforcement, langues
  - Perforer, denterler (Peerless)
  - Border: tiges, première, plateforme
  - Fendre le cuir (Fortuna)
  - Opérer machine ACS-A, ordinateur
  - Ziz Zag machine (intérieur)
  - Deuxième piqûre
  - Etamper les pointures
  - Parer doublure, cuir (Fortuna)
  - Perforer (freeman)
  - Inspecteur: examiner la tige et coupler
  - Cramper les empeignes
  - Machines à bonus
5. - Rogner les surplus doublure
  - Distribuer ouvrage (main)
  - Tracer (main-machine)
  - Poser bout dur ou colle thermo
  - Poser ruban encollé (machine)
  - Teindre le bord en cuir
  - Lacer machine
  - Poser oeillets ordinaires
  - Bar-tack (automatique)
  - Poser morceaux encollés
6. - Replier machine automatique modèle C
  - Couper: lanières, élastique (machine)
  - Couvrir main, talon-plateforme
  - Faire boucles
  - Mouler (machine chauffée)
  - Cimenter morceaux (main)
  - Imprimer les cuirs
  - Poser boucles, ornements, boutons (machine)
  - Tresser à la main
  - Couper les fils, surplus
  - Rabattre couture
  - Retourner endroit-envers (bottes)
  - Lacer, main
  - Compter morceaux

#### CLASSE MONTAGE

1. - Tirer les bouts
  - Monter les côtés
  - Poser les talons
  - Placer contrefort
  - Tirer et pointer: doublure, contrefort
  - Faire échantillons, réparages
  - Distributeur
  - Opérateur
  - Assembler (machine 1 personne)
  - Carder la tige
  - Poser semelles, plateforme (1 personne)
  - Monter côté et arrière en une seule opération
  - Monter côté aux clous (machine)

2. - Assembler (machine 2 personnes)
  - Monteur à la main (côté sandale)
  - Clouer siège talon/battre
  - Examiner, flamber, repasser (cuir)
  - Aide-réparateur
  - Cimenter bord de la tige
  - Monter avec brocheuse (sandale)
  - Pointer tige sur sabot rigide
3. - Clouer par intérieur talon déjà en place
  - Carder talon compensé
  - Passer à la vapeur les dessus
  - Distributeur de renfort
4. - Pointer première
  - Aide-poseur semelle
  - Pointer: cambrion, talon compensé, pointer empeigne à la machine modèle sandale et à côté ouvert
  - Déformer
  - Cramper les empeignes
  - Mouler les contreforts
  - Poser clous et lanière sur sabot fini
6. - Trier: les formes, les talons
  - Aide distributeur
  - Poser bourrure
  - Arracher les pointes
  - Pointer: coins plateforme, coins talon compensé
  - Graisser la tige (antique) couper ficelles
  - Primer bord de tige
  - Tracer bord de tige
  - Cimenter première et dessus (sandales)

#### CLASSE FINITION

1. - Repasser ou flamber la tige
  - Echantillon et réparation majeur
  - Femme clé
2. - Réparer les chaussures
3. - Former les boîtes (machine)
  - Brosser dessus (machine)
  - Préposé aux chaussures retardées
  - Etamper sur les boîtes
  - Découper les ouvertures au couteau, rogner (machine) excepté chaussure à côté ouvert
  - Poser couleur - antique et au fusil
  - Apparier: Examiner après réparation et mettre du crayon
4. - Poser ou pulvériser les finis, vernir
  - Imprimer les fausses
  - Apparier /Examiner après réparation
  - Pointer: boucles, ornements
  - Brûler les bouts de fils
  - Former les bottes sur machine
  - Choisir pour placer la chaussure dans la boîte no. 1
  - Empaqueur (aide expéditeur)
  - Poser les fausses et talonnettes
  - Découper les ouvertures - chaussures à côté ouvert

6. - Poser talonnettes autre que "choppeuse"
- Cimeter: première, support
- Nettoyer ou laver la tige
- Etiqueter les boîtes et chaussures
- Lacer
- Poser: papier, couvert boîtes no: 2-3
- Insérer carton dans les bottes.

U 1 JUIL. 1985

SEMELLE

<u>NO.</u>	<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>CL</u>	<u>DATE DEPT.</u>
02	RENAUD ADRIEN	23 01 48	3	
13	PAQUETTE ROGER	10 02 72	4	
07	MAÎTRE DENIS	21 04 72	3	
11	MARTEL MICHEL	28 08 73	3	
09 F	PAQUETTE JULIENNE	07 11 73	4	
03 F	BENOIT MADELEINE	12 11 73	5	
96	D'ADDONA GIOVANNI	19 11 73	6	
08 F	CHARBONNEAU JEANNETTE	07 01 74	4	
05 F	MALLETTE HELENE	17 12 74	3	
10 F	PROVENCHER JOHANNE	04 02 75	6	
04	LAPIERRE MICHEL	11 08 75	4	15 01 79
14 F	LAFORCE ANDREE	26 08 75	4	
12 F	MOMPOINT MARLENE	03 11 75	6	
04	GENDRON ANDRE	19 08 82	4	14 03 83

TAILLAGE

<u>NO.</u>	<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>CL</u>	<u>DATE DEPT.</u>
38	CHOUINARD JEAN GUY	31 03 52	2	
45	NOLF ALBERT	19 03 58	1	
47	VAILLANCOURT PAUL EMILE	-- 04 63	1	
46	SAVOIE SILFRED	08 05 63	1	
29	CHALIFOUX ANDRE	23 03 66	1	
42	BRUNETTI CLAUDE	29 08 66	1	
48	CHARLAND GERARD	09 04 68	1	
44	CHEVRIER FERNAND	05 08 68	1	
40	CLOUTIER RENE	05 05 69	1	
28	SIMARD LAVAL	11 -05 72	3	
49	PAUL RONALD	24 07 72	2	
26	DIAMOND ROBERT JR	09 11 72	1	
43	TURCOTTE DENIS	18 09 73	1	
31	VAILLANCOURT SYLVAIN	27 02 79	2	07 05 79
27	NORMAND LAPENSEE	04 04 79	2	07 05 79
	DUBE FRANCIS	07 06 79	4	25 04 83
30	CHANDONNET JULES	16 06 80	1	
32	VAILLANCOURT DANIEL	05 05 83	3	
37	TETREAUULT YVES	16 05 83	1	

PRE COUTURE

<u>NO.</u>	<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>CL</u>	<u>DATE DEPT.</u>
79	F GAUTHIER DIANE	28 06'66	4	19 02 79
95	F FREDERIC MONIQUE	30 08 66	4	
77	F MICHAUD THERESE	27 03 73	5	
96	F CAISSY CLAUDIA	27 05 75	4	
80	F MEUNIER MARCELLE	17 06 75	5	
86	F DUROCHER YVETTE	04 08 75	4	19 02 79
75	F AUGER JACQUELINE	23 01 76	5	
94	F PAQUIN PIERRETTE	10 08 76	4	05 03 79
82	F GAGNON JACQUELINE	11 04 77	4	
88	F PETROFF GISELE	19 04 77	4	
85	F RICHER CARMEN	18 05 77	4	
89	F MATTE LINDA	08 07 77	6	
92	F RICHER SYLVIE	26 10 77	5	
81	F MILOT DENISE	20 02 79	4	11 02 80
91	F LEVASSEUR GUYLAINE	19 03 81	4	
76	F CAISSY LINDA	24 04 81	6	
87	F MIRON LINE	24 04 81	4	29 04 85
84	F LAVOIE REJEANNE	07 07 83	5	22 04 85
78	F BOISJOLY HELENE	23 03 84	5	
98	F GAGNON LISE	24 05 84	4	09 04 85
83	F VIAU RACHEL	06 12 84	4	

COUTURE

<u>NO.</u>	<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>CL</u>	<u>DATE DEPT.</u>
355	ROZENWALD LEIZOR	18 02 53	3	
381 F	PERREAULT J. D'ARC	15 02 65	2	
241 F	CAPOBIANCO DONATA	27 05 65	4	
303 F	FISSET NICOLE	14 03 66	5	
875 F	BEAUDRY SIMONE	20 09 66	3	
363 F	OUIMET RITA	18 10 66	3	
756 F	LARIVIERE YOLANDE	27 01 67	2	
287 F	BOUCHARD LEONIE	28 02 67	3	
276 F	GUARNA VINCENZA	12 06 67	3	
332 F	LAFLEUR PIERRETTE	23 01 68	2	
856 F	ARCHAMBEAULT THERESE	04 03 68	2	
245 F	BRISSETTE DENISE	15 01 69	5	
264 F	DUCHARME J.D'ARC	02 05 69	3	
260 F	SAUVE REJEANNE	31 08 70	3	
324	LAGACE ROBERT	31 05 71	3	
376 F	LESSARD MADELEINE	09 06 71	2	
375 F	DUROCHER LISETTE	08 09 71	2	
877 F	GADBOIS RITA	04 11 71	2	
352 F	VAILLANCOURT CLAUDETTE	15 02 72	3	
304 F	BELANGER FRANCE	25 07 72	2	
779 F	FLEURANT LOUISE	25 07 72	2	
802 F	OUELLET SUZANNE	01 08 72	6	
897 F	MILOT MICHELINE	09 08 72	2	
854 F	JEAN PIERRE GINETTE	09 05 73	5	
393 F	METIVIER DIANE	01 08 73	2	

COUTURE

<u>NO.</u>	<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>CL</u>	<u>DATE DEPT.</u>
367 F	LEBRUN LISE	27 08 73	4	
394 F	LESCARBEAULT GISELE	15 08 75	2	05 10 81
765 F	DOSTIE CAROLE	11 08 75	2	
341 F	GENEREUX HELENE	23 09 75	3	06 10 80
283 F	DELISLE SOLANGE	17 08 76	2	
	F JACYNTHIE LUCIE	15 08 77	5	
312 F	CROTEAU JACQUELINE	25 09 77	2	
242 F	MONETTE RAYMONDE	27 09 77	3	12 03 81
230 F	BERUBE GINETTE	07 03 78	3	
239 F	LAFERRIERE MONIQUE	29 03 78	6	
389 F	MATTE MICHELINE	30 03 78	2	21 09 81
233 F	BEAUDOIN CAROLE MARIE	22 01 79	2	
235 F	PAGE RACHELLE	24 01 79	6	
244 F	PAQUETTE NOELLA	24 01 79	6	
766 F	COLLIN MARIE FLORE	20 02 79	3	
267 F	GAUDREAU HELENE	22 02 79	4	
323 F	GAGNE SYLVIE	10 04 79	3	
791 F	TOUPIN CLAUDETTE	25 05 79	3	
298 F	VERDON CHANTAL	19 06 79	5	
326 F	MARTEL LOUISE	15 08 79	3	
831 F	DAVID MADELEINE	20 08 79		
236 F	FOISY DIANE	28 02 80	6	
755 F	CORMIER CARMEN	04 03 80	6	
759 F	VAILLANCOURT GINETTE	01 05 80	3	
251 F	CHALUT MICHELINE	26 05 80	2	
754 F	BOULANGER FRANCINE	01 07 80	5	

COUTURE

<u>NO.</u>	<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>CL</u>	<u>DATE DEPT.</u>
291 F	BOURGOUIN FRANCE	02 07 80	3	
772 F	BERNATCHEZ MICHELLE	03 07 80	2	
247 F	ROSS JOHANNE	20 03 81	3	
282 F	PLANTE JOHANNE	22 04 81	3	
388 F	BEAUCHAMPS LISE	11 05 81	6	
329 F	ENGRACIA CLARINDA	03 06 81	4	
331 F	GIGUERE CHANTAL	04 06 81	5	
333 F	CAMPION MARIE PAULE	04 06 81	6	
314 F	VILLENEUVE DIANE	05 06 81	5	
295 F	ROUSSEAU CLAUDINE	09 08 82	4	
237	MILOT ALAIN	22 04 83	6	
252 F	LEFRANCOIS LINE	03 05 83	3	
249 F	PAQUIN LYNE	03 05 83	4	
258 F	VILLENEUVE ROLANDE	05 05 83	6	
261 F	HAMEL PIERRETTE	11 05 83	2	
299 F	MORIN LISE	17 05 83	6	
300 F	CARRIERE DENISE	17 05 83	6	
313	MURRAY RICHARD	23 06 83	6	
319 F	BELAND MICHELINE	01 09 83	3	
330 F	TRUDEL DELYSEE	15 09 83	4	
328 F	GIGUERE LOUISE	15 09 83	6	
349 F	CURADEAU MONIQUE	02 11 83	3	
274 F	FOURNIER GINETTE	27 03 84	3	
277 F	QUESSY DENISE	30 03 84	3	
281 F	SAMSON NANCY	05 04 84	3	
288	BECHARD GUY	6 04 84	6	
266 F	CORBEIL MARIE FRANCE	18 05 84	5	
342 F	PERREAULT CAROLLE	11 06 84	3	

MONTAGE

<u>NO.</u>	<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>CL</u>	<u>DATE DEPT.</u>
447	GAGNON, JEAN PAUL	10 09 48	1	
400	MARTINEAU CLAUDE	25 04 49	1	
463	BENOIT MARCEL	07 49	1	
415	TANGUAY J. ALFRED	13 03 50	1	
474	DESMARAIS MAURICE	01 51	1	
453	MAILLE RAYMOND	25 07 56	1	
464	VENNE GILLES	25 07 57	1	
448	LESSARD GASTON	27 02 62	1	
434	DEFEO CRESENZO	17 06 65	1	
428	DESROCHERS FRANCOIS	29 03 66	2	
442	DROUIN JEAN PAUL	29 01 67	2	
433	BOULAY PIERRE PAUL	29 05 67	1	
409	DAY RICHARD	18 01 68	4	
417	MARTEL MARCEL	27 02 68	1	
468	BOISMENU GILLES	05 02 69	1	
424	BRUNETTE MAURICE	09 08 71	1	
414	LAMARRO JEAN	10 05 72	2	
430	LEFEBVRE GILLES	14 08 72	1	
420	GRAVEL MAURICE	16 10 72	1	
472	LABBE HENRI	23 10 72	4	
476	PROVENCHER SERGE	23 10 72	1	
441	BOUGIE ANDRE	05 02 73	1	
412	CHABOT REMI	04 06 74	1	
438 F	LETARTE SIMONE	03 09 74	1	
427 F	COUTURE GHISLAINE	21 10 74	4	
444	MARCHAND VICTOR	06 02 75	1	
479	LAMARRO ANTOINE	02 02 76	1	
443	DESMARAIS ALAIN	01 12 76	1	
410	PAQUETTE GILLES	03 05 77	2	
403	DAIGNAULT DENIS	10 06 77	1	
421	LEBLANC DENIS	20 06 77	1	
480	GIRARD JEAN PIERRE	07 09 77	1	
432	OUELLET PIERRE	01 11 77	1	
481	BRUNETTE HENRI	12 09 78	2	
489	ALARIE ALAIN	20 03 79	2	
499	LAVOIE YVON	15 09 79	4	

MONTAGE

<u>NO.</u>	<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>CL</u>	<u>DATE DEPT.</u>
510	FLEURANT ALAIN	10 09 79	1	19 11 79
416	DESPRES NORMAND	25 02 80	2	02 09 80
426	LAVALLEE MICHEL	03 09 80	4	
406	ALARIE DANIEL	06 01 81	4	
446 F	DUPUIS CAROLE	04 05 81	4	
478 F	GAGNON GUYLAINE	02 11 81	4	
411 F	HAMEL LOUISE	27 01 82	6	
423	CORBEIL NORMAND	26 04 82	1	
477 F	LAVOIE CLAIRE	11 06 82	4	
404	MIRON CHRISTIAN	26 04 83	1	
418	BRAZEAU MARCEL	04 05 83	1	
437	RIBUFFO ENRICO	09 05 83	1	
451	GUAY YVON	09 05 83	1	
475	OUELLET CHRISTIAN	03 11 83	3	
	VICICH LIVIO	27 10 83	2	

FINITION

<u>NO.</u>	<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>CL</u>	<u>DATE DEPT.</u>
624 F	LEBRETON PHEBEE	24 04 63	2	
614 F	BOUCHER LUCILLE	18 02 65	4	
603	BERTRAND RAYMOND	14 03 65	1	06 08 79
644 F	BEAUDOIN PAULINE	23 08 65	2	
607 F	PELLETIER ARGENTINE	01 08 68	2	
600 F	PELLETIER FRANCINE	01 06 71	4	
601 F	MILLER SIMONE	29 10 71	3	
611 F	JONES MARIETTE	24 02 72	1	06 02 78
620 F	DUBUC CLAUDETTE	22 11 72	2	
630 F	MORIN PIERRETTE	20 09 73	3	
608 F	ST GERMAIN YVONNE	12 11 73	2	
634 F	JEANOTTE JEANNINE	27 10 75	4	
613 F	MAYER NICOLE	01 10 76	3	
610 F	THUOT MONIQUE	03 12 76	4	
618	PAQUET BRUNO	09 12 76	3	18 04 83
647 F	LAVOIE BERTHE	10 05 78	2	
625 F	DESJARDINS LINDA	25 01 79	3	
626 F	DURETTE LISE	29 01 79	2	
637 F	GAGNE FRANCINE	13 02 79	3	
646 F	MALLEY LINE	19 02 79	2	
652	NADEAU DENIS	29 03 79	1	
675 F	CREVIER MONIQUE	15 10 79	3	
665	ALARIE GUY	11 06 80	3	
661	GUYMOND PIERRE	15 09 80	4	
605 F	GUAY MONIQUE	26 02 81	3	
628	QUIRION PIERRE	14 05 81	3	
677 F	DIRADDO SUZANNE	13 01 82	6	20 09 82
629 F	AUGER DANIELLE	15 03 82	3	
631 F	MASSON JOCELYNE	31 03 82	3	
641 F	LECLERC PAQUERETTE	28 04 82	3	
659 F	BOUCHER RITA	18 08 82	1	
602	VENNE GILLES JR.	08 09 82	6	
604	BOIVIN MICHEL	27 04 83	4	
668 F	CON TON MU BICH NGOC	03 05 83	4	
649 F	FONTAINE MONIQUE	03 05 83	6	

INDIRECT

<u>NO.</u>	<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>CL</u>	<u>DATE DEPT.</u>
959	DIAMOND NORMAND	16.06.78	2	
956	LAMARRE DANIEL	24 02 81	3	
952	DIAMOND GUY	08 06 81	3	
	VIAU DANIEL	13 04 83	3	
955	GAGNE SERGE	31 08 83	3	
957	CARUFEL RICHARD	23 01 84	3	

## ENTENTE INTERVENUE

ENTRE:

CHAUSSURES MAXINE

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN  
CHAUSSURES DE MONTRÉAL INC.

ATTENDU QUE les parties reconnaissent:

- a) les faiblesses du système de prime au rendement existant;
- b) que les méthodes d'application de l'ancien système de prime au rendement pouvaient causer préjudice aux employés;
- c) que l'ancien système de prime au rendement pouvait compromettre la viabilité à long terme de l'Entreprise;
- d) la nécessité d'introduire un nouveau système de prime au rendement avec données standards (temps pré-déterminé) et ceci avec compensation tel que décrit ci-après.

## PRIME AU RENDEMENT

### 1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Toute technique de mesure de travail utilisée pour déterminer les standards de production est appliquée à un ouvrier moyen et expérimenté travaillant dans des conditions normales pour accomplir un travail suivant la méthode spécifiée par la Compagnie. Les techniques de mesure de travail sont les suivantes:

- a) l'étude du temps et du mouvement (chronométrage);
- b) données standards, à partir d'études de temps établies selon la présente entente;
- c) toute autre technique convenue entre les parties.

Les méthodes d'analyse et de description par élément sont employées pour établir tout standard de production.

### 2. CONDITIONS MATÉRIELLES

Toute étude de temps ou calcul de taux à partir d'éléments standardisés est accompagnée d'une description des données nécessaires à son identification et à son calcul, par exemple:

- a) la date;
- b) nom du département;
- c) titre de l'opération;
- d) identification de la machinerie;
- e) les éléments de travail
- f) relevés des chronométrages et des jugements d'allure ou des temps standards obtenus dans les tables;
- g) le nom de l'opérateur;
- h) le nom de la pièce sur laquelle on travaille.

Si la méthode utilisée par l'opérateur est incorrecte, une description détaillée des différents éléments composant l'opération est faite, expliquée aux salariés concernés avant qu'une mesure (chronométrage ou temps standardisé), ayant pour objet immédiat l'établissement d'un standard de production ou d'une donnée standard, ne soit effectuée. Une fois que l'étude de temps est terminée, l'employé concerné signe à l'endroit désigné du jugement d'allure enregistré à l'encre.

### 3. MESURE DE TEMPS

Dans le cas de l'utilisation du chronomètre, la méthode utilisée est: le retour à zéro. Chaque élément de l'opération est mesuré en nombre suffisant (B.I.T.) de fois pour obtenir une bonne stabilité de lecture.

### 4. ALLURE NORMALE

- a) L'allure de chaque élément est évaluée. L'allure normale (100%) est le rythme ou la vitesse effective qu'un exécutant moyen travaillant sans le stimulant d'une rémunération au rendement peut maintenir sans fatigue excessive ni physique, ni mentale. Comme point de repère à l'allure normale, on prend le rythme d'un homme de force physique moyen marchant sans charge en ligne droite sur une voie unie à la vitesse de 4.83 kilomètres ou trois (3) milles à l'heure ou la distribution de cinquante-deux (52) cartes en quatre (4) paquets égaux en trente (30) secondes aux quatre (4) coins d'un carré de un (1) pied carré. Aucune étude devant servir à établir la charge standard de travail n'est prise sur un salarié ayant une allure inférieure à quatre-vingt-dix pourcent (90%) ou supérieure à cent cinquante pourcent (150%).
- b) La charge de travail exigible par l'employeur pour tout salarié est la charge standard de travail, c'est-à-dire cent pourcent (100%), incluant seize pourcent (16%) de majoration minimum prévue à la clause -5-du présent texte.

- c) Le boni débute à une efficacité de cent pourcent (100%) applicable sur le salaire horaire de sa classification.
- d) Tout standard de production ou donnée standard doit donner au salarié qui fournit l'effort supplémentaire, une opportunité de cent trente pourcent (130%), i.e. trente pourcent (30%) de boni. Toutefois, toute efficacité supérieure à cent cinquante pourcent (150%) permettra à l'employeur de réviser le standard en examinant l'évaluation des méthodes de travail et la compilation des données afin d'évaluer s'il y a eu erreur.

#### 5. MAJORATION DE REPOS

Tout standard de production contient des majorations minima de seize pourcent (16%). Ces majorations couvrent: fatigue, besoins personnels et délais.

- 1. La majoration allouée pour la fatigue est de sept pourcent (7%) minimum, incluant les périodes de repos.
- 2. La majoration pour besoins personnels qui couvrent entre autres: les périodes de lavage avant les repas et à la fin de la journée de travail, etc est de cinq pourcent (5%) pour toutes les opérations de l'usine.
- 3. La majoration pour couvrir les délais extérieurs au cycle est de quatre pourcent (4%).

Les salariés bénéficient de ces périodes à un temps qui n'entre pas en conflit avec les exigences des opérations.

#### 6. CHANGEMENT DANS LES STANDARDS

- a) Il est convenu qu'il n'y aura aucun changement dans les standards de production établis, sauf dans le cas prévu à la clause 4 d), à moins que l'on en fasse de changement dans le processus de travail (modifications de méthode de production, style, équipement, outillage, matériaux et séquence des opérations) ou de modifications des éléments de travail qui augmentent ou diminuent le temps requis pour produire une unité de production.
- b) Tous les changements dans les standards de production, tel que ceux effectués selon 6 a) pourront être faits au prorata du degré de changement dans le processus du travail ou des modifications des éléments de travail. Tout changement ne pourra cependant restreindre un remaniement complet du standard.

- c) Il est entendu qu'aucun changement autre que ceux autorisés au paragraphe 6 a), ne peut signifier une diminution de salaire horaire du salarié maintenu à sa classification affectée par les changements.

#### 7. STANDARD DE PRODUCTION

Un standard de production ou une donnée standard s'obtient de la façon suivante:

(temps actuel ou chronométré) X (jugement d'allure en pourcentage à chaque élément) - temps normal.

Temps normal plus (-) les majorations prévues à la disposition -5- du présent article temps standards. Le temps standard de production veut dire le temps alloué à cent pourcent (100%).

#### 8. NOUVEAU STANDARD DE PRODUCTION

- a) L'employeur établit un standard de production qui est initialé par son représentant qui doit donner le résultat par écrit au contremaître et au représentant de l'Union.
- b) Si le syndicat ou le salarié n'est pas satisfait du standard de production ou de la donnée standard, il peut, dans les quinze (15) jours ouvrables de travail sur ce nouveau standard ou de l'établissement de la donnée standard suivant sa mise en vigueur, soumettre un grief au préposé du département des standards de l'employeur ou à son représentant autorisé.

#### 9. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- a) En cas de grief ou de plainte du salarié et/ou du syndicat, concernant la charge standard de travail, un standard de production, une donnée standard, le technicien syndical a droit, selon le cas, de vérifier les éléments et leur donnée standard, de prendre des études de temps et d'interviewer le plaignant privément pendant les temps de repos ou durant le temps de travail, sans nuire au déroulement normal des opérations, pour toute enquête nécessaire en relation avec le cas présenté. Cette vérification assure que tous les éléments du travail auxquels les valeurs de temps sont assignées sont bien ceux suivis par le salarié selon la méthode établie par l'employeur. Le technicien syndical en étude du travail peut s'adjoindre les services d'un conseiller en étude du travail.

- b) En cas de désaccord continu, après vingt (20) jours ouvrables de la date de soumission du grief, le grief est soumis aux procédures d'arbitrage. L'arbitre, pour les fins de cette clause, est un ingénieur industriel mutuellement accepté par les parties. A défaut, ce dernier est nommé par le Ministère du Travail. L'arbitre doit rendre sa sentence, conformément aux dispositions de cette clause, dans un délai de trente (30) jours ouvrables et sa décision est finale et lie les parties.

Cette sentence est rétroactive à la date de la mise en vigueur du standard de production ou de la donnée standard.

Il est entendu que l'employeur et le Syndicat doivent payer à part égale tous les frais encourus par ce médiateur et/ou l'arbitre lors de l'arbitrage. Lors d'arbitrage, l'étude de temps et mouvement (chronométrage) est applicable.

- 10.a) La prime au rendement se calcule et se paie sur une base hebdomadaire.

Toutefois, l'employeur garantit, à tout salarié, le salaire horaire de base de sa classification prévue à la convention.

- b) Lorsqu'un salarié travaille à l'heure et au boni, à l'intérieur d'une même semaine, les rémunérations sont calculées séparément; travail sur boni - travail à l'heure.

## 11 CONDITIONS SPÉCIALES

- a) Les deux (2) parties s'entendent pour que le Syndicat se nomme un "technicien syndical" en étude du travail pour s'occuper des problèmes relevant de l'application de la présente entente.

L'employeur accepte de libérer, pour quatre (4) semaines de cours, un (1) salarié pour devenir technicien syndical.

Cette libération aux frais de l'employeur ne prévaut que pour les fins de la présente entente et pour les fins de l'implantation du présent système seulement.

- b) Pendant la période d'établissement des données standards ou des standards de production, l'employeur consent à ce qu'un (1) salarié, membre du syndicat et désigné par ce dernier et ci-après appelé "technicien syndical", soit libéré sur les lieux de travail (usine)

pour étude de temps et vérification des données standards, standards de production et la charge de travail en relation avec la présente entente, après en avoir avisé un représentant de l'employeur sur préavis de vingt-quatre (24) heures.

- c) Dès que l'implantation du système prime au rendement est terminée dans un département et subséquemment, le technicien syndical est libéré par l'employeur, pour toute étude de temps, vérification des données standards, standards de production et la charge de travail en relation avec la présente entente, dans le cas de plaintes et de griefs, après avoir averti un représentant de l'employeur sur préavis de vingt-quatre (24) heures.
- d) Si le syndicat désire donner en entraînement à son technicien, le faire assister à des sessions d'étude en relation avec son travail technique, l'employeur le libère de son travail, sans solde, sur préavis de dix (10) jours ouvrables à l'employeur.

## 12. APPLICATION DU SYSTÈME DE PRIME AU RENDEMENT

- a) La présente entente a pour but d'amener un changement progressif dans la méthode d'établissement de standards de production ou de données standard.
- b) Cette entente s'applique qu'à compter du moment où l'employeur est en mesure de mettre en vigueur les standards de production établis suivant les principes prévus à la présente clause et qu'aux salariés travaillant avec ces standards de production.
- c) Lorsque des standards de production établis conformément à la présente entente sont prêts à être appliqués à un département, partie de département, ou opérations, l'employeur les applique aux salariés à la pièce de ce département, partie de département ou opérations; les taux ainsi déterminés sont les taux applicables.
- d) L'établissement des données standards, pour déterminer les standards de production, sera établi selon les priorités de l'employeur.
- e) Sauf par l'application du présent système de prime au rendement, aucune base, donnée standard, standard de production existant le 1er janvier 1980 ne doit être modifiée(e) sous réserve des dispositions 6, 8 et 9 de la présente entente.

- f) Tout nouveau standard de production doit être émis en décimale d'heure et transposé en points.

### 13. APPLICATION ET COMPENSATION DU NOUVEAU SYSTÈME

Lorsque l'employeur met en vigueur les standards de production suivant les dispositions de la présente entente, il procédera à une compensation (achat de cercle rouge) pour chaque employé éligible selon les modalités suivantes:

- a) Equivalent du nombre d'heures pour une année de travail.
- b) Le nombre d'heures pour une année de travail est calculé pour chaque employé sur sa moyenne d'heures travaillées du 1/5/78 au 30/4/80 en incluant, la moyenne des heures payées pour les congés fériés ainsi que des vacances.
- c) Chaque employé recevra comme somme globale, l'équivalent des heures moyennes travaillées, calculé sur son cercle rouge.
- d) Le cercle rouge sera établi à partir de sa moyenne de gains horaires pour les quatre trimestres se terminant le 30 mars 1980 augmentée de 7½% soit l'équivalent de l'augmentation au 1/5/1980.
- e) La moyenne des taux moyens de l'employé au 30 mars 1980 augmentée du 7½% moins 130% de sa base horaire au 1er mai 1980 déterminera son cercle rouge.
- f) Les versements aux employés se feront de la façon suivante:

1/3 du montant global au moment où l'employé sera engagé dans l'application du nouveau système;

1/3 après six (6) mois;

1/3 après un (1) an;

Au moment de l'un ou l'autre des versements, l'employé devra être à l'emploi de la Compagnie .

- 14. Sous réserve de l'application du présent système de prime au rendement (présente entente) le système actuel est maintenu selon les dispositions de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, par leurs  
représentants autorisés ce 11ième jour du mois de juillet  
1985.

CHAUSSURES MAXINE,  
DIVISION DE CHAUSSURES KINNEY DU CANADA LIMITEE

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN  
CHAUSSURES DE MONTREAL INC.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

A N N E X E "B"  
ECHELLE DE PROGRESSION

- 1) Premier 30 jours ouvrables - salaire minimum.
- 2) 45 jours ouvrables suivants - salaire minimum plus \$0.20.
- 3) 60 jours ouvrables suivants - salaire minimum plus \$0.40.

A N N E X E "C"

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE :

CHAUSSURES MAXINE,  
DIVISION DE CHAUSSURES KINNEY DU CANADA LIMITEE

ET :

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN CHAUSSURES DE  
MONTREAL INC.

ATTENDU QUE les parties reconnaissent :

Cette entente fait partie intégrale de cette convention collective;

S'il y a erreur dans les taux à la pièce existants en vertu de la convention collective entre les parties et l'employeur le corrige, une des parties peut soumettre un grief conformément à la procédure de griefs pour reviser ledit taux. L'arbitre doit rendre sa décision en tenant compte des méthodes d'analyse de temps (établies et reconnues dans la convention collective). La décision de l'arbitre a un effet rétroactif à la date du dépôt du grief.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, par leurs représentants autorisés ce 11ième jour du mois de juillet 1985.

CHAUSSURES MAXINE  
DIVISION DE CHAUSSURES KINNEY DU CANADA LIMITEE

B. Taylor  
Guy Banton

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN CHAUSSURES DE  
MONTREAL INC.

Sigurd Savaris  
Alain Gagnon  
Paul-Emile Vauthier  
Genevieve Lescault  
Marie Perre  
Ch. P.